

Roma 1 agosto 2019

ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI
TERRITORIALI
ALLE UNIONI REGIONALI
AI COMPONENTI DELLA GIUNTA ESECUTIVA
AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO NAZIONALE
AI COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE FEDERALE
AI COMPONENTI DELLA COMMISSIONE LAVORO
E WELFARE
AI PRESIDENTI DEGLI ENTI COLLATERALI
AI COMPONENTI DEL COORDINAMENTO GRUPPO
GIOVANI
AI COMPONENTI DEL COMITATO NAZIONALE DI
COORDINAMENTO GRUPPI PENSIONATI
ALLE COMPONENTI DEL GRUPPO MINERVA
AI COORDINATORI DEI COORDINAMENTI
NAZIONALI DI RSA

Loro sedi e loro indirizzi

**ACCORDO 30 LUGLIO 2019 TRA FEDERMANAGER E
CONFINDUSTRIA PER IL RINNOVO DEL CCNL DIRIGENTI
DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI**

Con la presente si informa che lo scorso 30 luglio Federmanager e Confindustria hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi 30 dicembre 2014. Il nuovo accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2019 (salve le specifiche decorrenze indicate nei singoli articoli) e scadrà il 31 dicembre 2023.

Di seguito, quindi, si illustrano i contenuti dell'accordo di rinnovo.

A. PARTE ECONOMICA

a) Trattamento minimo complessivo di garanzia (tmcg)

Il livello del trattamento minimo complessivo di garanzia da assumere come parametro al 31 dicembre 2020, è stabilito in 69.000 euro. A valere dall'anno 2022, il livello di TMCg da assumere come parametro al 31 dicembre è elevato a 72.000 euro ed a 75.000 euro a valere dall'anno 2023.

Per i dirigenti già in forza in azienda alla data del 1° gennaio 2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCg previsti dall'art. 3, comma 2, del CCNL 30 dicembre 2014.

b) Aumenti di anzianità

Viene prorogata, per la nuova vigenza contrattuale, la precedente disciplina transitoria per i dirigenti in servizio alla data del 24 novembre 2004 che non abbiano maturato il numero massimo di 10 scatti. Gli importi spettanti a questo titolo possono essere assorbiti esclusivamente da eventuali aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a far data dal 1° gennaio 2017.

c) Compensi di importo variabile

Nel confermare l'obbligo di adozione di un sistema di retribuzione variabile nel caso in cui il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente sia pari al TMCG, è stato introdotto un ulteriore modello (che si aggiunge quindi ai 3 modelli di MBO già presenti) destinato alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche e finalizzato a rafforzare il legame tra struttura della remunerazione e la creazione di valore per l'impresa nel medio/lungo periodo (c.d. "*LTI - Long Term Incentive*").

A 4.MANAGER è stato affidato il compito di promuovere iniziative e ricerche volte a monitorare e valorizzare l'applicazione di politiche retributive più innovative, e svolgere un compito di consulenza alle imprese in tale ambito.

B. SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

a) Ferie

Viene modificata la disciplina prevista al comma 4 dell'art. 7 relativo alla c.d. "quinta settimana" al fine di darne una chiara e uniforme applicazione.

Qualora il periodo eccedente le 4 settimane non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa e, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute.

In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei 24 mesi.

b) Formazione, cultura manageriale e professionale, politiche attive

In materia di formazione e aggiornamento culturale-professionale viene espressamente indicato che FONDIRIGENTI ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso le imprese aderenti al Fondo per la loro employability.

E' importante sottolineare come, attraverso FONDIRIGENTI, la formazione assuma espressamente la funzione di strumento di salvaguardia e di miglioramento della occupabilità del manager.

Viene inserita, dandone ampio rilievo, la costituzione dell'associazione 4.MANAGER, costituita dalle parti nel 2018, con lo scopo di diffondere una nuova cultura d'impresa e, soprattutto, di realizzare iniziative in tema di politiche attive, orientamento e cultura della formazione, promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale. Le iniziative ad essa affidate saranno rese operative nel più breve tempo possibile e comunque a far data dal 1° gennaio 2020.

Il rinnovo recepisce quanto previsto dall'accordo 6 dicembre 2018 (di cui costituisce allegato) che stabilisce che 4.MANAGER, con decorrenza 1° gennaio 2019, riceverà dalle imprese la quota annuale di € 100 per ciascun dirigente in servizio pari alla metà della quota destinata al finanziamento della GS FASI alla quale, quindi, le aziende continueranno a versare l'altra metà della quota annuale, sempre pari a € 100 per ciascun dirigente in forza.

Queste risorse saranno destinate allo scopo esclusivo di finanziare le iniziative di outplacement a favore dei dirigenti coinvolti da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale o che, comunque, siano interessati in processi che comportino la risoluzione del loro rapporto di lavoro per fondati motivi e non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica.

4. MANAGER, quindi, concorrerà alla copertura del costo del percorso di outplacement richiesto dal dirigente nell'ambito dell'accordo di regolazione della risoluzione del rapporto, fino ad un massimo di 3.000 euro in cofinanziamento con l'impresa. Tale contributo non è, in ogni caso, monetizzabile per il dirigente.

Il percorso di outplacement dovrà garantire le fasi indicate nel verbale allegato all'accordo di rinnovo (*assessment*, stella di profilature di *employability* manageriale, *personal plan*, formazione relativa agli strumenti di ricollocazione) e a tale scopo 4. MANAGER potrà sottoscrivere convenzioni con soggetti autorizzati.

E' stato scisso il precedente art. 11 in due articoli distinguendo il trattamento di malattia e la tutela della maternità e paternità.

c) Trattamento di malattia

E' stato introdotto il comporto per sommatoria, in linea con l'orientamento giurisprudenziale ormai consolidato per cui, in caso di interruzione del servizio a causa di malattia o infortunio non dipendente da causa di servizio, il calcolo del periodo di conservazione del posto di lavoro (12 mesi) dovrà essere effettuato facendo riferimento alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Inoltre, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita, su domanda dell'interessato, il periodo di aspettativa non retribuita di cui al comma 2 del suddetto articolo è elevato da 6 a 12 mesi, periodo durante il quale, se

iscritto al FASI, la prevista Gestione Separata per la non autosufficienza si farà carico dei contributi dovuti allo stesso FASI e garantirà le coperture assicurative previste all'art. 12.

d) Tutela della maternità e paternità

A quanto già disciplinato in materia, si precisa che per tutto ciò che non è diversamente regolato si applicano le norme di legge nonché – in quanto compatibili con la figura del dirigente – le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda a cui il dirigente appartiene.

Viene, inoltre, attribuito all'Osservatorio costituito presso 4.MANAGER il compito di raccogliere le best practice attuate dalle imprese che consentano, anche nei periodi di congedo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Sarà compito di 4.MANAGER provvedere alla relativa diffusione con iniziative specifiche dedicate.

e) Pari opportunità

Viene inserito un nuovo articolo dedicato alla raccolta delle best practice aziendali riguardo la gestione delle pari opportunità e in particolare sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna sulla base delle quali 4.MANAGER, avrà il compito di realizzare specifiche iniziative volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

Inoltre, le aziende associate a Confindustria, tenute a trasmettere il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, nel caso abbiano alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne, dovranno presentarne i contenuti alla RSA dei dirigenti, se esistente, come previsto dalla legge e trasmettere il rapporto a 4.MANAGER.

f) Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio – copertura assicurativa

Significativi sono gli interventi di miglioramento sulla disciplina in esame. A decorrere dal 1° gennaio 2020, infatti, i massimali previsti al comma 5 dell'art. 12 sono stati elevati ad euro 200.000 (dirigente senza figli a carico ne coniuge) e a euro 300.000 (quando il nucleo familiare del dirigente risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge). La quota a carico del dirigente che concorrerà al costo del relativo premio sarà pari a 200 euro annui.

Le parti hanno concordato, altresì, di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele previste dall'art. 12 in commento e 15 del contratto (responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione), con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala.

All'esito dell'attività del gruppo di lavoro che deve concludersi entro il 30 ottobre p.v., quando sarà concretamente definita la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata FASI "non autosufficienza", che si avvarrà del supporto della società I.W.S. SpA recentemente costituita tra le parti e il FASI, le parti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli articoli 12 e 15 del contratto.

g) Trasferimento del dirigente

Il limite anagrafico di 55 anni che vieta, salvo intese tra le parti, il trasferimento individuale trova ora attuazione senza differenziazioni di genere. Per i dirigenti con figli minori il limite anagrafico si abbassa a 50 anni, mentre si ricorda che in presenza di portatori di handicap, per legge, non può essere disposto il trasferimento.

C. TUTELE ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

a) Previdenza complementare

Anche in materia di previdenza complementare sono stati introdotti significativi miglioramenti.

Fermo restando il limite complessivo dell'8% di contribuzione totale, dal 1° gennaio 2020, sarà innalzato il limite contributivo dagli attuali 150.000 a 180.000 euro annui. Inoltre, dal 1° gennaio 2022, verrà eliminata la clausola che oggi richiede un'anzianità dirigenziale minima in azienda di 6 anni per avere diritto al versamento del contributo minimo a carico dell'azienda pari a € 4.800. Dal 2019 al 2021, è comunque facoltà dell'impresa anticipare la suddetta contribuzione minima a favore del dirigente con un'anzianità aziendale inferiore a 6 anni.

Una ulteriore importante novità riguarda l'introduzione di un principio di flessibilità nella ripartizione della contribuzione tra azienda e dirigente, fermo restando il sopra indicato limite complessivo dell'8%. L'accordo prevede la facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, di farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso fino al limite del 3%, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%.

b) Assistenza sanitaria integrativa

Nell'accordo 6 dicembre 2018, recepito nell'accordo di rinnovo, è stata prevista la riduzione a 100 euro per dirigente in servizio della contribuzione dovuta dalle imprese alla GS FASI (essendo gli ulteriori 100 euro destinati a 4.MANAGER) per il finanziamento delle prestazioni già riconosciute (copertura sanitaria FASI+ASSIDAI e copertura assicurativa contro rischi morte invalidità permanente per i dirigenti licenziati), e la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata del FASI (GS "non autosufficienza"), cui affidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI.

Le parti hanno preso atto e condiviso la volontà espressa dagli organi di indirizzo di FASI e ASSIDAI di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica, e ne valuteranno gli effetti sul presente contratto ai fini di una maggiore integrazione e ad un ampliamento delle coperture assicurative previste per l'iscritto FASI.

Per la realizzazione di questo ampio progetto di potenziamento delle attività in materia di sanità integrativa, il FASI si avvarrà dei servizi della già richiamata società I.W.S. SpA.

D. TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

a) Collegio arbitrale

Viene modificata la lettera a) del comma 15 dell'art. 19 innalzando da 2 a 4 mensilità di preavviso l'indennità supplementare in caso di licenziamento ingiustificato del dirigente con anzianità aziendale fino a 2 anni.

b) Risoluzione del rapporto di lavoro

Per la non applicazione delle disposizioni dell'art. 22 del CCNL, viene eliminato il riferimento all'età fissa di 67 anni e, pertanto, viene mantenuto solo il riferimento al possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE


Mario Cardoni

All_1 Accordo CCNL 30 luglio 2019
All_2 Accordo 6 dicembre 2018